



Bien faire signifie *toujours*
agir comme il se doit.

CHAQUE FIL EST IMPORTANT<sup>MC
MC</sup>



GILDAN[®]

Code d'éthique

Message de notre président et chef de la direction

À tous les employés, dirigeants et administrateurs de Gildan :

De façon continue, nous sommes déterminés à nous conformer, à l'échelle mondiale, à des normes d'éthique rigoureuses dans l'ensemble de nos activités et de nos pratiques commerciales. Nous sommes conscients des répercussions que nos actions et nos comportements individuels peuvent avoir sur nos démarches et nos relations commerciales. Ce qui signifie que nous accordons la plus haute importance à notre façon d'agir et d'interagir avec nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos entrepreneurs et nos investisseurs, ainsi qu'à notre façon de traiter tout ce qui concerne nos actionnaires.

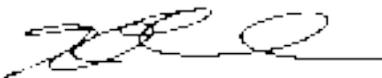
Lorsque nous engageons de nouveaux employés, nous choisissons ceux qui font preuve de la plus grande intégrité et qui partagent nos valeurs. Si nos employés ont, dès le départ, un sens aigu de l'intégrité, cela nous donne un avantage distinctif lorsque vient le temps de prendre des décisions. Les valeurs et l'honnêteté de chacun contribuent à nous orienter dans la bonne direction. Malgré la fermeté de nos valeurs et l'objectivité de notre jugement, il peut arriver que la bonne façon d'agir ne soit pas toujours évidente. C'est à ce moment, que notre Code d'éthique entre en jeu. Le Code d'éthique de Gildan s'appuie sur nos trois valeurs fondamentales :

Nous agissons comme des entrepreneurs | Nous exerçons nos activités de façon responsable
Nous croyons en nos employés

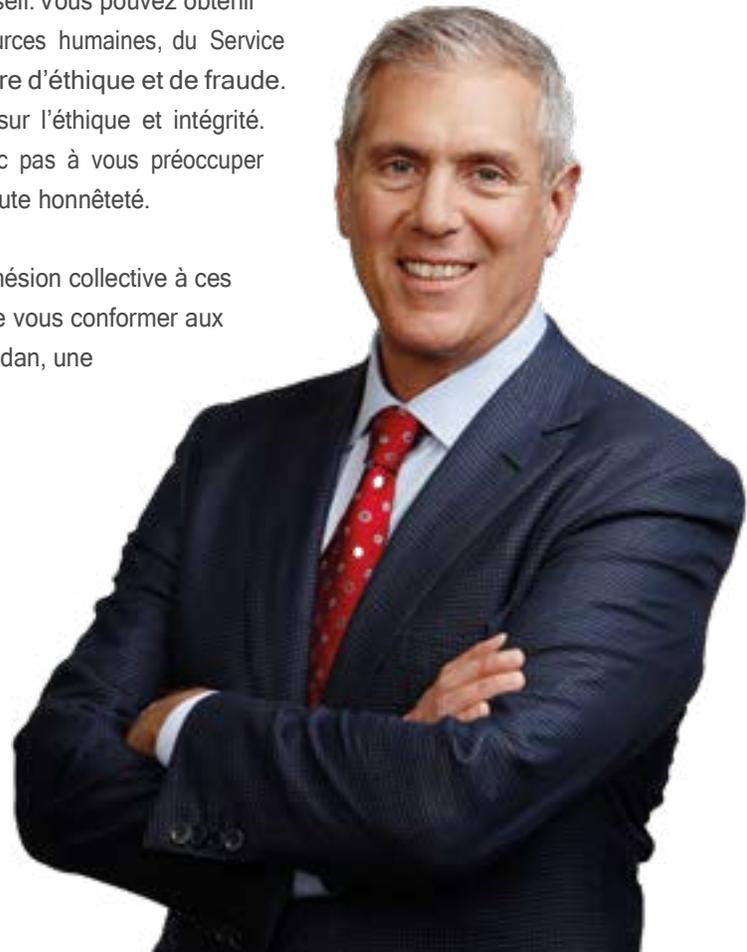
Le Code d'éthique de Gildan détermine les normes d'intégrité de la Société, de même que ses attentes en matière de comportement éthique. Ce Code a été élaboré dans le but de nous aider à prendre des décisions conformes à nos valeurs fondamentales. Mais le Code d'éthique ne peut servir de guide dans toutes les situations. Si vous avez des questions ou des préoccupations, qu'elles soient prévues ou non dans le Code d'éthique ou dans une politique connexe de la Société, je vous incite à demander conseil. Vous pouvez obtenir du soutien de plusieurs sources : de votre superviseur des Ressources humaines, du Service juridique ou d'un membre du Comité de la conformité en matière d'éthique et de fraude. Vous pouvez aussi utiliser en tout temps la Ligne téléphonique sur l'éthique et intégrité. Chez Gildan, les représailles ne sont pas tolérées; vous n'avez donc pas à vous préoccuper des conséquences secondaires de vos communications faites en toute honnêteté.

La réputation et l'image de notre Société sont fondées sur notre adhésion collective à ces principes. Je vous demande de lire ce document attentivement et de vous conformer aux principes qui y sont énoncés. Tous ensemble, nous représentons Gildan, une grande entreprise destinée à un futur prometteur.

Cordialement,



Glenn J. Chamandy
Président et chef de la direction





NOUS AGISSONS COMME DES ENTREPRENEURS

Chez Gildan, nous sommes déterminés à faire preuve d'excellence et à constamment remettre en question le statu quo. En tant que principe fondateur de l'ADN de Gildan, notre esprit entrepreneurial reflète la passion de notre équipe de direction à nous dépasser et à toujours faire mieux. Nous avons insufflé à l'échelle de l'entreprise une culture de responsabilisation et d'appartenance qui est déterminante pour notre croissance et notre réussite futures.

Il n'y a pas de limite à ce que nous pouvons accomplir!



NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS DE FAÇON RESPONSABLE

Chez Gildan, nous croyons que l'atteinte de nos objectifs à long terme n'est possible que si nous exerçons nos activités de façon responsable. Notre engagement authentique à mettre en place des pratiques exemplaires dans chacun des secteurs de l'entreprise et à gérer nos installations de fabrication de façon sécuritaire, durable et conforme à l'éthique, influence chacune de nos décisions, et ce, jusque dans les moindres détails. Nous sommes fiers d'être respectés, tant pour la qualité de nos produits, que pour la façon dont nous les fabriquons.

Des vêtements de tous les jours, bien conçus!



NOUS CROYONS EN NOS EMPLOYÉS

Chez Gildan, quel que soit l'endroit où nous exerçons nos activités, nous croyons en l'importance de donner à nos employés les moyens d'agir et de travailler en équipe. Nous savons en effet que nous pouvons accomplir de grandes choses lorsque nous retroussons nos manches et travaillons tous ensemble. Notre fierté envers chaque produit que nous fabriquons et chaque vie que nous touchons se manifeste par notre engagement envers nos employés, nos clients, nos investisseurs et nos partenaires dans le monde entier.

Du début à la fin, notre succès est l'œuvre de nos employés

- I** **Présentation de notre Code d'éthique**
 - L'utilité de notre Code
 - Comment l'appliquer à notre travail?
 - Qui doit se conformer au Code?
 - Quel est le rôle des superviseurs?

- 3** **Comment obtenir de l'aide et faire part des problèmes**
 - Auprès de qui discuter de nos questions et de nos préoccupations?
 - Traitement des rapports par Gildan
 - Quelle est notre politique relativement aux représailles?
 - Quelles sont les conséquences des infractions?

- 6** **L'éthique et l'intégrité de nos employés**
 - Nous respectons les personnes avec lesquelles nous travaillons
 - Nous valorisons la santé et la sécurité dans notre milieu de travail
 - Chacun respecte la confidentialité des renseignements personnels de ses collègues

- 9** **L'éthique et l'intégrité de notre Société**
 - Agir dans l'intérêt de Gildan
 - Échanges de cadeaux et offres de divertissement
 - Faire des affaires en évitant la corruption

- 14** **Éthique et intégrité pour ceux qui investissent dans notre entreprise**
 - Nous protégeons les éléments d'actif, l'information et les marques de Gildan
 - Nous ne négocions pas l'information privilégiée
 - Nous tenons des dossiers exacts et objectifs

- 20** **Éthique et intégrité pour ceux qui achètent nos produits**
 - Nous concevons, fabriquons et vendons des vêtements de haute qualité
 - Nous fabriquons et vendons nos produits en toute intégrité
 - Nous favorisons un marché libre

- 24** **L'éthique et l'intégrité face à nos partenaires commerciaux**
 - Nous traitons avec nos fournisseurs en toute équité
 - Nous protégeons les renseignements de toutes les tierces parties
 - Nous nous conformons à la réglementation commerciale internationale

- 27** **Éthique et intégrité concernant les collectivités avec lesquelles nous vivons et travaillons**
 - Nous sommes des membres responsables de la collectivité mondiale
 - Nous limitons notre impact sur l'environnement
 - Savoir donner en retour
 - Nous participons de façon responsable à la vie politique

- 30** **Certificat de conformité**

- 31** **Resources**

Présentation de notre Code d'éthique

L'utilité de notre Code

Le Code d'éthique détermine les normes et les attentes de Gildan en matière de comportement de la part de tout le personnel relativement à l'éthique et à l'intégrité; il encadre et guide nos activités et nos pratiques commerciales.

Ce Code n'a pas pour but de répondre à toutes les questions que pourraient avoir les employés concernant leur travail chez Gildan. Il vise plutôt à orienter dans la bonne direction notre comportement et nos agissements, particulièrement dans les situations où la meilleure décision peut être difficile à prendre. En établissant quelques règles de base et en nous guidant dans certaines situations quant à ce qui doit être fait et quant à la manière de le faire, notre Code nous donne un point de départ pour résoudre les problèmes auxquels nous devons faire face. Il peut aussi apporter des solutions à ces problèmes.

Certaines situations sont plus complexes que d'autres. Ce peut être en raison de règles particulières ou de préoccupations concernant la réglementation. Dans ce genre de situations, la Société a déjà établi des politiques et des directives plus précises. Dans ces secteurs de notre Code, nous mentionnons des politiques de la Société contenant des renseignements et des conseils supplémentaires qui ne seraient pas utiles dans le cadre du présent document. Toutes les politiques, directives et autres ressources mentionnées se trouvent sur Gildan Connect au www.gildanconnect.com.

Comment l'appliquer à notre travail?

Il ne suffit pas d'avoir un Code; il faut qu'il soit mis en pratique dans nos activités et nos interactions quotidiennes en milieu de travail. Pour tirer le meilleur parti de notre Code, des politiques de la Société et autres ressources en matière de conformité, nous devons d'abord les lire et les comprendre. Si nous avons des doutes quant à la façon dont certaines règles s'appliquent à notre travail, nous devons poser des questions. L'ignorance des règles ne peut servir d'excuse pour les infractions au présent Code, les politiques de Gildan ou la loi. Participez, discutez des problèmes et considérez comme une priorité les comportements conformes à l'éthique. Ayez recours au Code comme guide de référence lorsque vous avez besoin de réponses rapides à des situations complexes. Il faut surtout que le Code - de même que les exemples, l'orientation et les ressources qu'il fournit - ait une influence sur tout ce que vous entreprenez au nom de Gildan.

Qui doit se conformer au Code?

Notre Code s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de Gildan dans tous les établissements et en tout temps. Les postes que nous occupons et notre durée de service au sein de la Société n'ont aucune incidence sur l'obligation de se conformer au Code. Nous devons tous nous soumettre aux mêmes règles.

En outre, nous nous attendons à ce que nos fournisseurs, mandataires, entrepreneurs, consultants, licenciés et autres partenaires commerciaux respectent les mêmes principes d'éthique lorsqu'ils font affaire avec Gildan. Notre Guide des fournisseurs, qui s'adresse aux tierces parties avec lesquelles nous transigeons, explique de façon plus détaillée nos attentes en cette matière.

Quel est le rôle des superviseurs?

À titre de guides au sein de Gildan, les superviseurs sont aux premières lignes en ce qui concerne la réputation d'intégrité et d'honnêteté de Gildan; ils ont la responsabilité de favoriser l'éthique en milieu de travail. Si vous êtes un superviseur, votre rôle consiste à :

- donner le bon exemple à vos employés;
- créer un environnement invitant, en encourageant vos employés à poser des questions et à faire part de leurs préoccupations;
- rapporter sans tarder à vos supérieurs les cas d'infraction et d'inconduite;
- être à l'affût des cas d'inconduite dans votre milieu de travail et régler rapidement les infractions potentielles.



Comment obtenir de l'aide et faire part des problèmes

Auprès de qui discuter de nos questions et de nos préoccupations?

Une de nos responsabilités les plus importantes dans le cadre du présent Code est également une des plus fondamentales : oser parler lorsque nous avons des questions ou des préoccupations. Mais il n'est pas dit que c'est toujours facile. Notre Société reconnaît qu'on puisse être mal à l'aise quand vient le temps de rapporter un incident, particulièrement lorsqu'on n'en connaît pas tous les détails.

C'est pour cette raison que Gildan maintient un environnement invitant, où il est possible d'accéder à diverses ressources sans malaise et sans crainte. Dénoncer les cas d'inconduite réels ou appréhendés contribue à résoudre à la source les problèmes qu'éprouve la Société et empêche les problèmes de s'aggraver ou de se répéter. Si vous avez une question ou si vous souhaitez signaler une éventuelle infraction de nature juridique ou éthique :

- **Parlez à votre superviseur.**

Si vous n'êtes pas à l'aise de vous confier à votre superviseur - ou si vous lui avez parlé et que vous n'êtes pas convaincu que le problème a été traité ou résolu de manière appropriée - vous devriez entreprendre l'une des démarches suivantes :

- **Parler à un représentant des Ressources humaines.**
- **Consulter le Service juridique ou envoyer un courriel au EthicsAndCompliance@gildan.com**
- **Parler à un membre du Comité de la conformité en matière d'éthique et de fraude. La liste complète des membres de ce comité est disponible dans la section Ressources de ce Code.**

Nous vous conseillons de ne jamais hésiter à avoir un franc dialogue avec l'une des ressources mentionnées ci-dessus, mais vous pouvez aussi faire part de vos préoccupations de façon anonyme. Vous pouvez par exemple :

- **Faire un rapport par l'entremise de la ligne téléphonique d'éthique et de conformité. Les détails sur cette ligne téléphonique sont disponibles dans la section Ressources de ce Code.** Si vous choisissez de communiquer avec ce service d'écoute par téléphone ou par l'entremise du site Web, sachez qu'aucun de ces moyens de communication ne vous identifiera à moins que vous ne donniez votre nom et vos coordonnées. Si vous communiquez votre identité et vos coordonnées, la confidentialité de ces renseignements sera préservée, conformément aux lois en vigueur et selon la nécessité de procéder à une enquête approfondie. Les renseignements que vous fournissez seront transmis aux ressources pertinentes de Gildan.

SCÉNARIO

Eduardo a remarqué que sa collègue, Maria, a récemment présenté des rapports contenant d'importantes erreurs. Maria est consciente des erreurs, mais elle était pressée de produire les rapports et a considéré qu'il ne valait pas la peine de prendre le temps de déterminer la source des erreurs et de les corriger. Lorsqu'Eduardo affronte Maria à propos de ce geste et lui indique que les chiffres inexacts qu'elle a soumis pourraient avoir de graves conséquences, elle éclate de rire et poursuit en disant : « Que crois-tu qu'il arrivera si tu rapportes tout ça? Tu n'auras jamais de promotion si les gens apprennent que tu es un délateur. » Maintenant, Eduardo est nerveux à l'idée de la dénoncer. Et s'il devait rater une occasion d'avancement à cause de son geste?

Eduardo ne devrait pas s'inquiéter des propos de Maria. Gildan ne tolère aucune forme de représailles contre ceux qui rapportent de façon honnête des cas d'inconduite dans notre milieu de travail. Dans le cas présent, Maria viole le Code en falsifiant des dossiers de la Société; il est par conséquent évident que ses agissements doivent être rapportés, de façon à ce qu'ils soient traités de façon appropriée. Si Eduardo n'est pas à l'aise et n'ose pas en parler à son superviseur, il peut s'adresser à toute autre ressource mentionnée dans le présent Code. En outre, les remarques que Maria adresse à Eduardo constituent une infraction au Code.

Traitement des rapports par Gildan

Lorsque vous faites un rapport, soyez assuré qu'il sera traité comme étant de nature confidentielle, conformément aux lois en vigueur. Aucun rapport ne peut être considéré comme étant négligeable ou sans importance; tous les rapports seront évalués et traités sans tarder et de façon approfondie. Lorsque vous aurez fait votre rapport, les résultats de l'enquête vous seront communiqués en temps opportun. Vous n'aurez pas à vous demander si des mesures ont été prises.

Quelle est notre politique relativement aux représailles?

Notre Société n'utilisera ni ne tolérera de représailles contre toute personne qui rapporte de bonne foi une éventuelle infraction au présent Code d'éthique, à une politique de la Société ou à une loi. Agir de bonne foi signifie présenter toute l'information que vous détenez et faire un rapport sincère et complet. Vous n'êtes pas tenu de connaître tous les faits, mais vous devez être honnête lorsque vous discutez de vos préoccupations.

Toute personne usant de représailles contre quelqu'un qui fait un rapport ou participe de bonne foi à une enquête fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Il en sera de même pour toute personne qui, de façon intentionnelle, présente un rapport fallacieux ou porte des accusations fausses ou injustifiées.

Quelles sont les conséquences des infractions?

Outre les règles établies par notre Code, tout ce que nous faisons chez Gildan doit être conforme aux lois, règles et réglementations de tous les pays où nous avons des activités. Si vous estimez qu'il y a un conflit entre ces lois et notre Code, parlez-en à un membre du Service juridique.

Toute personne qui enfreint notre Code, une des politiques de la Société ou une loi fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Dans le cas de délits graves, les conséquences peuvent être des amendes, des pénalités et même l'emprisonnement. Dans le cas d'une convention collective, Gildan applique les mesures disciplinaires prévues par la convention.



Vous avez besoin de plus amples informations?

Consultez les politiques et procédures suivantes sur GildanConnect :

- Politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes



L'éthique et l'intégrité de nos employés

Nous respectons les personnes avec lesquelles nous travaillons

Chez Gildan, nous croyons que chacun de nous doit être considéré pour ses opinions, son expérience et ses antécédents personnels distinctifs.

Pour qu'un environnement de travail soit sain, il est essentiel de traiter nos collègues avec la même empathie que nous nous attendons à recevoir nous-mêmes et avec le même professionnalisme. Cette attitude est aussi le fondement d'autres comportements conformes à l'éthique.

Nous favorisons une culture d'inclusion, ce qui signifie que nous respectons et apprécions tous nos employés, y compris ce qui les différencie. En fait, Gildan respecte le principe voulant que tous doivent profiter des mêmes avantages; nous garantissons que toutes les décisions liées à l'emploi (embauches, mutations, promotions, mesures disciplinaires et autres) soient prises sans égard à la race, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la religion, les affiliations politiques, la nationalité, l'origine ethnique ou sociale, l'âge ou les incapacités ou toute autre caractéristique protégée par les lois.

Individuellement, nous avons tous le droit fondamental de travailler sans intimidation, sans harcèlement, sans menaces ni mauvais traitements de quelque sorte, sous forme verbale ou physique, pouvant causer la tension, l'inconfort, l'hostilité ou la violence en milieu de travail. Le harcèlement peut comprendre, à titre d'exemple, les avances sexuelles non sollicitées (sous forme verbale ou physique), les menaces ou les actes de violence, de même que les blagues et les remarques offensantes. Les brimades, sous forme d'humiliation, d'insulte, d'intimidation ou de distanciation, peuvent aussi créer un environnement de travail désagréable et inamical. Tous ces comportements sont strictement interdits chez Gildan.

Si vous savez qu'il y a eu, en milieu de travail chez Gildan, de la discrimination, du harcèlement, de l'intimidation, des mauvais traitements ou de la violence, ou si vous avez des soupçons à ce propos, vous devez rapporter la situation sans tarder. La chose à faire, c'est de communiquer avec votre superviseur, un membre de l'équipe des Ressources humaines ou une autre ressource de la Société; vous ne ferez jamais l'objet de représailles pour avoir rapporté de bonne foi une situation répréhensible.

SCÉNARIO

Les collègues de Céline en comptabilité sont tous des hommes dont la plupart ont un plus grand nombre d'années de service qu'elle. Normalement, c'est une chose à laquelle elle ne pense même pas. Toutefois, il est arrivé récemment que certains de ces hommes lui aient fait la vie dure, la taquinant à propos de sa vie sentimentale et abordant des sujets qui la déstabilisent. Bien que Céline sache que tout cela est fait pour s'amuser, ses collègues ont réussi à la rendre mal à l'aise. Cependant, étant la dernière à avoir été embauchée et la seule femme dans l'équipe, elle s'inquiète de ce qui pourrait arriver si elle se met à brasser la cage. Que devrait-elle faire?



Il est important que Céline exprime son inconfort. C'est à elle de choisir la façon de le faire. Sachant que cette façon de la taquiner se veut amusante, ce pourrait être une bonne idée qu'elle rencontre quelques collègues en privé pour leur faire savoir qu'elle est importunée par leurs commentaires. Si elle n'est pas prête à entreprendre cette démarche ou si rien ne change après l'avoir fait, elle devrait aborder le sujet avec le superviseur du groupe. Il est important que chacun se sente respecté et valorisé en milieu de travail.

Nous valorisons la santé et la sécurité dans notre milieu de travail

Notre Société tient à offrir à tous ses employés un environnement de travail sain et sécuritaire, aussi bien dans ses installations manufacturières que dans ses bureaux ou ailleurs sur le terrain.

Chaque installation de Gildan doit mettre en place un programme de sécurité qui offre la formation appropriée et nécessaire pour répondre aux lois et réglementations en vigueur, mais aussi aux normes rigoureuses de sécurité de Gildan.

Pour que ces programmes soient une réussite, chacun de nous doit se conformer aux règles de santé et de sécurité qui s'appliquent à ses fonctions. En outre, chacun doit prendre les précautions nécessaires pour se protéger, protéger ses collègues de travail, de même que les personnes à l'intérieur et autour de nos installations. Dans le cadre de cet engagement, nous devons rapporter immédiatement à nos superviseurs toute pratique ou situation non sécuritaire observée en milieu de travail, ainsi que tous les accidents et blessures.



Pour en apprendre davantage sur la façon dont Gildan favorise le respect entre collègues – ou entre ceux dont le travail représente des avantages ou des interrelations pour chacun de nous – veuillez consulter la section du présent Code intitulée « Nous sommes tous des membres responsables de la collectivité mondiale ».

Pour notre propre sécurité et celle de nos collègues de travail et d'autres personnes avec lesquelles nous sommes en interaction, nous ne devons jamais travailler lorsque nos facultés sont affaiblies par l'alcool, les drogues illégales ou les médicaments sur ordonnance ou en vente libre. En outre, nous ne devons jamais utiliser, posséder, transporter ou vendre des drogues ou de l'alcool pendant les heures de travail, lorsque nous sommes dans les locaux de Gildan, au cours de voyages d'affaires ou lors d'événements organisés par la Société. Gildan fait exception à cette règle lorsque de l'alcool est servi avec modération lors d'événements autorisés par la Société.

Chacun respecte la confidentialité des renseignements personnels de ses collègues

Respecter la personne veut aussi dire que chacun doit respecter les renseignements personnels d'autrui.

Que nous ayons accès à ces renseignements dans le cadre de nos tâches habituelles ou simplement par inadvertance, nous devons traiter ces renseignements avec le plus grand soin. Nous préservons la confidentialité de toutes les données sensibles concernant chaque employé, notamment :

Adresse de résidence, numéros de téléphone et autres coordonnées

Information sur les avantages sociaux

Information sur la rémunération

Dossiers médicaux

Numéros d'identification délivrés par les gouvernements

Information fiscale

Si vous avez accès à ces renseignements ou si vous les utilisez dans le cadre de votre travail, prenez bien soin de les protéger contre la perte, le vol ou la divulgation accidentelle. Tout comme les éléments d'actif de la Société, vous devez utiliser ces renseignements uniquement aux fins auxquelles ils sont destinés.

Vous avez besoin de plus amples informations?

Consultez les politiques et procédures suivantes sur notre site GildanConnect :

Politique de Santé et la Sécurité

Procédures de communication des plaintes et des préoccupations des employés concernant des agissements douteux

Politique Globale Contre le Harcèlement

Politique sur les droits de la personne

Politique de Diversité et d'Inclusion

Politique Globale sur les Drogues et l'Alcool

L'éthique et l'intégrité de notre Société



Agir dans l'intérêt de Gildan

À titre d'employés de Gildan, nous nous engageons à faire ce qu'il y a de mieux pour la Société.

Si nos intérêts personnels pouvaient nous induire à agir de manière à obtenir des avantages pour nous-mêmes ou pour des personnes ayant des liens avec nous au détriment de Gildan, nous serions en situation de conflit d'intérêts. Chacun de nous doit éviter les conflits d'intérêts - ou l'apparence de conflit d'intérêts - de manière à aider Gildan à poursuivre ses activités de manière impartiale vers la réussite.

Les conflits d'intérêts peuvent se présenter sous plusieurs formes. Certains peuvent être évidents, d'autres peuvent être plus subtils. Les exemples ci-dessous représentent les situations les plus susceptibles auxquelles peuvent faire face les employés de Gildan. Sachez que le fait d'être en situation de conflit d'intérêts ne constitue pas nécessairement un manquement à notre Code; par contre, omettre de divulguer un conflit d'intérêts à votre superviseur constitue un manquement.

Personnes apparentées

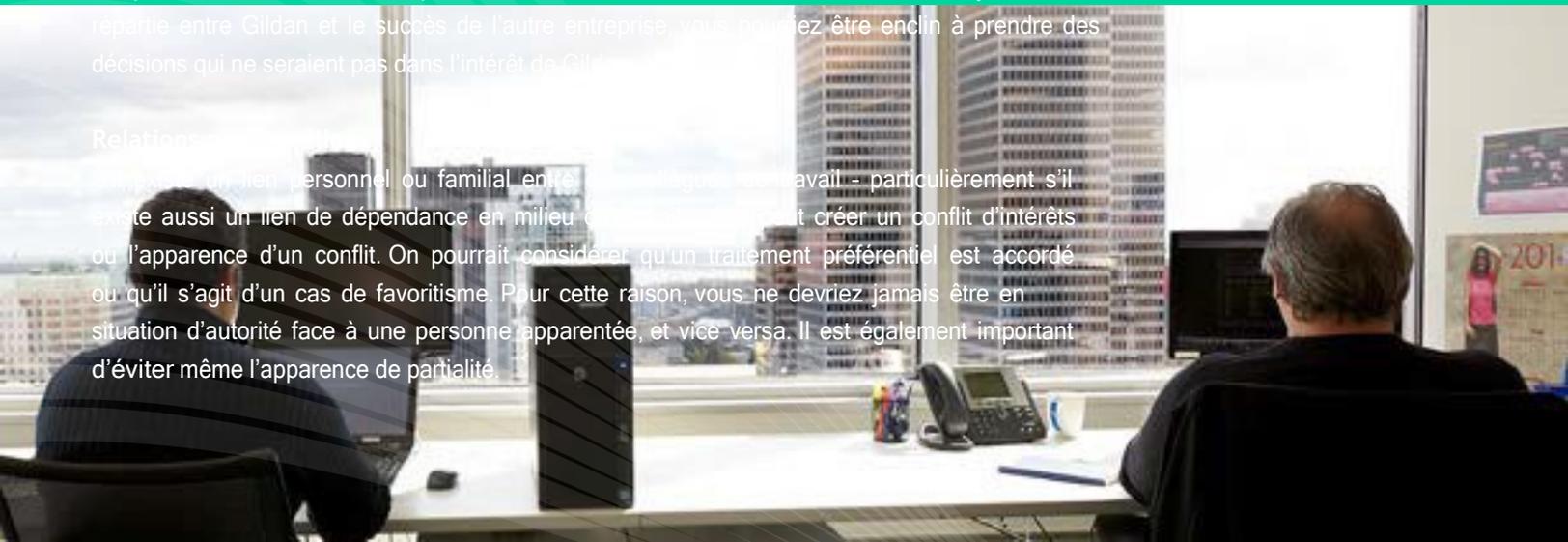
Chez Gildan, il peut exister un certain nombre de personnes ou d'entités qui peuvent être considérées comme des personnes qui vous sont apparentées (que l'on désigne parfois comme des parties liées). Les parties liées peuvent être des membres de votre famille, p. ex. votre conjoint/conjointe ou votre partenaire, vos enfants ou vos parents par alliance. Il peut aussi s'agir d'entités possédées ou contrôlées par vous ou par un membre de votre famille.

Investissements personnels

Faire d'importants investissements personnels dans des entreprises qui sont en concurrence ou qui font affaire avec Gildan peut facilement créer un conflit d'intérêts. Si votre loyauté est répartie entre Gildan et le succès de l'autre entreprise, vous pourriez être enclin à prendre des décisions qui ne seraient pas dans l'intérêt de Gildan.

Relations personnelles

Il peut exister un lien personnel ou familial entre les collègues de travail - particulièrement s'il existe aussi un lien de dépendance en milieu de travail - qui peut créer un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit. On pourrait considérer qu'un traitement préférentiel est accordé ou qu'il s'agit d'un cas de favoritisme. Pour cette raison, vous ne devriez jamais être en situation d'autorité face à une personne apparentée, et vice versa. Il est également important d'éviter même l'apparence de partialité.



Occasions d'emploi à l'externe

Certaines occasions d'emploi à l'externe peuvent nous permettre de gagner un revenu supplémentaire ou de mettre à profit nos compétences ou notre expérience sans perturber notre rendement au travail chez Gildan. D'autres occasions d'emploi compromettent nettement les objectifs commerciaux de la Société ou notre aptitude à nous acquitter de nos fonctions; elles sont par conséquent interdites.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts dans ce contexte, nous devons nous abstenir d'effectuer du travail externe pour nos concurrents ou nos fournisseurs. En outre, il est interdit d'utiliser les heures, les installations, les ressources, les fournitures et autres éléments d'actif de Gildan pour effectuer toute activité pour un employeur externe. Vous devez toujours consulter votre superviseur avant d'accepter un travail à l'externe, afin de confirmer que ce travail ne nuira pas à votre rendement chez Gildan.

Être en concurrence relativement à des occasions d'affaires

Selon le poste que vous occupez chez Gildan et les tâches qui vous sont confiées, il peut arriver que s'offrent à vous des occasions d'affaires que vous trouvez intéressantes. Si vous avez la possibilité de vous engager dans une activité, un investissement ou une participation dont vous aimeriez profiter, vous ne devez pas oublier que ces occasions d'affaires appartiennent avant tout à Gildan. Si la Société peut évaluer une occasion d'affaires et qu'elle décide de ne pas en profiter, il est possible que vous obteniez l'autorisation de l'accepter. Si vous profitez de ces occasions pour en obtenir un gain personnel au détriment de Gildan, sans donner au préalable à la Société l'occasion de les évaluer, il s'agit nettement d'un conflit d'intérêts qui ne sera jamais acceptable.

Si vous considérez que vous êtes dans une situation qui représente un conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel, vous devez immédiatement divulguer la situation en remplissant un formulaire de Déclaration de conflit d'intérêts, accessible sur le site GildanConnect de la Société, et en le présentant à votre superviseur. Vous devez consulter votre superviseur chaque fois que se présente une situation qui selon vous constitue un conflit d'intérêts ou qui pourrait le devenir. Votre superviseur peut vous aider à déterminer la meilleure ligne de conduite. Vous pouvez aussi consulter en tout temps le Service juridique.

Si vous êtes un superviseur et qu'un membre de votre équipe vous signale un conflit d'intérêts réel ou perçu, vous devez veiller à ce que l'affaire soit portée à l'attention de votre vice-président directeur attitré. Il vous incombe à vous et à votre vice-président directeur attitré d'évaluer les risques associés au conflit d'intérêts et de mettre en œuvre un plan d'action visant à atténuer ou à éliminer ces risques.



SCÉNARIO

Nolan, l'ami de Sara, a l'intention de lancer une marque de vêtements. Grâce à une campagne de financement participatif, il a déjà amassé des fonds suffisants pour lancer son entreprise et il a demandé à Sara de l'aider à concevoir le site Web et le matériel promotionnel de l'entreprise. N'effectuant aucun travail de conception pour Gildan, Sara considère que son travail externe ne peut d'aucune façon représenter un conflit d'intérêts : elle travaillerait hors de son horaire habituel chez Gildan et il est peu probable que l'entreprise de Nolan puisse devenir un concurrent menaçant pour Gildan. Doit-elle vraiment divulguer ce projet?



Oui, il est important que Sara consulte son superviseur avant d'accepter ce travail. Il y a peut-être des facteurs qu'elle oublie de prendre en considération. Par exemple, un poste dans l'entreprise de Nolan - semblable à celui qu'elle occupe chez Gildan - pourrait induire Sara à utiliser par inadvertance au profit de son ami des renseignements appartenant à la Société. En divulguant cette situation et en tenant compte de l'avis de la direction, Sara peut être assurée de faire le bon choix pour elle-même et pour Gildan.

Échanges de cadeaux et offres de divertissement

Les entreprises s'échangent des cadeaux et s'offrent des divertissements dans le but de développer et de soutenir de solides relations de travail avec les clients, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Les cadeaux peuvent se définir comme tout objet de valeur, habituellement des biens et services. Les divertissements sont une invitation à un dîner, un spectacle ou un événement auquel participent la personne qui propose l'offre et celle qui l'accepte.

Les cadeaux et les divertissements peuvent s'échanger pour permettre des conversations d'affaires ou tout simplement comme marque d'appréciation ou de remerciement. Cependant, cette pratique courante peut facilement ouvrir la voie à un conflit d'intérêts, à des ristournes clandestines ou à des pots-de-vin, réels ou apparents, si des directives essentielles ne sont pas mises en place et respectées. C'est pour cette raison que tout ce qui est offert à un client actuel ou potentiel, à un fournisseur ou à d'autres partenaires commerciaux, de même que tout ce qui est reçu de ces mêmes entités, doit être approuvé par le vice-président directeur attitré et doit respecter les critères suivants :

- Prix raisonnable
- Aucun argent comptant, ni équivalent (p. ex., des cartes-cadeaux)
- Faible fréquence
- De bon goût
- Non sollicité
- Conforme aux lois et réglementations en vigueur
- Conforme aux lignes directrices du client, du fournisseur ou des partenaires commerciaux

Sachez qu'il ne suffit pas d'obtenir une approbation et de respecter les critères ci-dessus. Même en présentant ou en recevant des cadeaux ou des offres de divertissement qui respectent ces critères, nous devons toujours nous rappeler de ne rien faire qui pourrait créer ne serait-ce que l'apparence d'un parti-pris, d'une ristourne clandestine ou d'un pot-de-vin.

Faire des affaires en évitant la corruption.

Nous connaissons la réussite en créant des produits exceptionnels d'une valeur exceptionnelle et nous le faisons d'une manière conforme à l'éthique et aux valeurs sociales.

Gildan est déterminée à se conformer à l'ensemble des lois, réglementations et traités internationaux interdisant la corruption, notamment le U.S. Foreign Corrupt Practices Act, la Loi du Canada sur la corruption d'agents publics étrangers et le UK Bribery Act. Nous refusons de soudoyer des tiers, directement ou indirectement, même si notre refus nous fait perdre des occasions d'affaires ou nous occasionne des retards.

Mais comment définir un pot-de-vin et le différencier des cadeaux et des offres de divertissement? Un pot-de-vin peut être tout objet de valeur – y compris un cadeau ou une offre de divertissement - donné avec l'intention d'influencer indûment les agissements du destinataire. Les pots-de-vin peuvent prendre diverses formes : argent, voyages, dépenses, prêts à des taux inférieurs à ceux du

SCÉNARIO

Textile Supply Co. est un fournisseur de Gildan depuis de nombreuses années, qui compte beaucoup sur les commandes qu'il reçoit de Gildan. Tony vient de recevoir une promotion dans l'équipe d'approvisionnement de Gildan et il s'est vu confier la tâche d'examiner et d'évaluer les principaux fournisseurs de Gildan en ce qui concerne les matières premières. En apprenant la promotion de Tony, le propriétaire de Textile Supply Co., se comporte selon ses habitudes et offre à Tony une tablette électronique et une carte-cadeau, accompagnées d'une note : « Félicitations pour votre promotion. Au plaisir de travailler avec vous. » Tony doit-il accepter ce cadeau?

Non. Ce cadeau n'est pas approprié pour de nombreux motifs. Bien que ce cadeau puisse être interprété comme une marque d'estime acceptable selon la culture locale, pour d'autres personnes le geste pourrait être considéré comme une tentative d'influencer les décisions d'affaires que Tony aura éventuellement à prendre. En outre, la plupart des appareils électroniques sont plus dispendieux que ce que nous considérons comme un cadeau d'entreprise « à prix raisonnable ». La carte-cadeau qui accompagne l'envoi est considérée comme équivalant à de l'argent comptant, ce qui est également inacceptable, même s'il s'agit d'un montant peu élevé. Tony doit refuser le cadeau et aviser son superviseur de l'offre reçue de Textile Supply Co.

marché, rabais excessifs, faveurs, contributions à des organismes politiques ou de bienfaisance, ou tout autre avantage. Les pots-de-vin sont toujours contraires à l'éthique et ils sont illégaux dans presque tous les pays; nous les évitons de façon absolue, que ce soit directement ou indirectement, p. ex. par l'entremise d'un mandataire ou autre tierce partie. Nous devons en tout temps nous abstenir d'offrir des pots-de-vin à nos clients et fournisseurs ou à toute personne en leur nom ou à des représentants du gouvernement que nous rencontrons dans le cadre de notre travail.

Outre les pots-de-vin, nous ne devons jamais verser de paiements de facilitation ni de ristournes clandestines, que ce soit directement ou indirectement. Les paiements de facilitation sont habituellement des paiements peu élevés versés en espèces dans le but d'accélérer une mesure gouvernementale courante. Les ristournes clandestines sont des paiements faits en échange de sommes déjà payées (ou exigibles) comme récompense pour obtenir une occasion d'affaires ou pour favoriser une relation d'affaires.

Les lois contre la corruption peuvent être complexes. Il est important de discuter de toutes les questions ou préoccupations que vous avez à ce propos avec un membre du Service juridique ou avec le responsable de la conformité affecté à votre division. Ils peuvent vous expliquer les situations difficiles ou vous aider à faire le bon choix.



Vous avez besoin de plus amples informations?

Consultez les politiques et procédures suivantes sur notre site GildanConnect :

- Politique en matière de lutte contre la corruption et programme de conformité
- Politique de Voyages et de Frais

SCÉNARIO

Karl est le directeur d'un des secteurs régionaux d'activités de la Société. L'installation qu'il dirige attend une importante cargaison de matières premières et si la marchandise n'arrive pas dans les prochains jours son équipe ne pourra produire les volumes de production prévus pour le mois. Lorsque Karl demande une mise à jour à la courtière en douane de la région, cette dernière lui répond que l'agent des douanes responsable du dossier déclare qu'il est surchargé de travail et n'est pas en mesure de libérer la cargaison. Karl est furieux, car il a suivi la procédure appropriée et s'est conformé à toutes les règles. Selon la courtière, l'affaire pourrait prendre des semaines à se régler, mais elle offre à Karl une solution qui est une pratique courante dans le pays : la marchandise peut être libérée en un jour ou deux en versant à l'agent des douanes un montant nominal de 100 \$. Son cabinet pourrait même faire le paiement directement pour accélérer les choses, puis ajouter ensuite ce montant à sa facture. Karl considère accepter la suggestion, car il a vraiment besoin d'atteindre son objectif. Karl devrait-il autoriser ce paiement?



Non. Il ne devrait pas l'autoriser. Voilà le parfait exemple d'un « paiement de facilitation », une pratique strictement interdite en vertu de la Politique en matière de lutte contre la corruption et du programme de conformité de Gildan qui irait à l'encontre de plusieurs lois concernant la lutte contre la corruption. Même si le paiement est fait par l'entremise de la courtière, le paiement mettrait la Société à risque d'enfreindre les lois en vigueur. Karl devrait immédiatement aviser le responsable de la conformité affecté à sa division, qui l'aidera à évaluer les options qui s'offrent à la Société.

Éthique et intégrité pour ceux qui investissent dans notre entreprise

Nous protégeons les éléments d'actif, l'information et les marques de Gildan

Ceux qui investissent dans notre entreprise s'attendent à ce que nous fournissions à nos clients des produits de qualité, fabriqués d'une façon équitable, sécuritaire et efficace.

Voilà un des aspects importants de ce que représente la gamme des marques Gildan. Nous ne pourrions répondre à ces attentes sans les éléments d'actif de la Société, l'information que nous possédons et la force de nos marques pour soutenir nos efforts. Il existe divers types de ressources auxquelles on a accès et qu'on utilise chez Gildan - et elles sont toutes importantes.

Éléments d'actif corporels

Certains des éléments d'actif que nous utilisons de façon évidente chaque jour sont corporels. La propriété de Gildan, les installations, les fonds, les documents et l'équipement sont tous nécessaires à l'accomplissement de nos tâches; ils doivent être utilisés uniquement aux fins auxquelles ils sont destinés. On s'attend à ce que chacun prenne grand soin de ces éléments d'actif et les protège contre le vol, les dommages, l'utilisation abusive ou la perte.

Quelques-uns de ces éléments d'actif, comme les ordinateurs portables, les téléphones et autres pièces d'équipement, sont souvent utilisés hors du milieu de travail. Nous ne devons jamais sortir des locaux de Gildan les fournitures ou les pièces d'équipement de la Société ni les apporter à la maison sans l'autorisation préalable de nos superviseurs.

Information confidentielle

Un de nos éléments d'actif les plus importants n'est pas toujours un actif évident ni même corporel : il s'agit de l'information. Plus particulièrement, l'information qui concerne notre Société et qui n'est pas connue du public, que nous appelons simplement l'information **confidentielle**. L'information confidentielle comprend les données financières, les plans stratégiques et les secrets commerciaux, ainsi que l'information concernant ce qui suit :

- Production
- Processus
- Formules
- Spécifications
- Aménagement des installations

- Recherche et développement
- Établissement des prix
- Coûts
- Produits
- Employés, clients et fournisseurs

À titre d'employés de Gildan, nous avons la responsabilité individuelle et collective de protéger en tout temps l'information confidentielle dont nous avons la garde. Nous ne devons pas divulguer cette information à ceux qui ne la connaissent pas ou qui n'ont pas besoin de la connaître, même lorsqu'il s'agit de nos collègues. En fait, nous pouvons communiquer cette information uniquement lorsque sa divulgation est autorisée de manière explicite ou exigée en vertu de la loi. Cette obligation de protéger l'information confidentielle doit continuer d'être respectée après que nous ayons cessé de travailler chez Gildan.

En plus d'en prévenir la divulgation non autorisée, il y a d'autres mesures que nous devons prendre pour protéger l'information confidentielle. Nous devons veiller à ce que l'information confidentielle, sur papier ou sous forme électronique, ne soit pas laissée sans surveillance ni à la vue de tiers. En outre, nous ne devons jamais discuter de sujets confidentiels dans des endroits où nos conversations pourraient être entendues par des tiers, p. ex. dans les ascenseurs, les halls d'entrée, les restaurants, les avions et les taxis.

Si vous avez besoin d'aide pour déterminer si une information est confidentielle ou pour signer une entente de non-divulgence, veuillez consulter un membre du Service juridique.

Propriété intellectuelle

L'information confidentielle n'est qu'une des formes de notre propriété intellectuelle. Notre propriété intellectuelle est vaste et elle a une valeur extrêmement importante pour notre entreprise. Elle comprend l'ensemble de nos marques de commerce, noms de domaines, brevets, conceptions industrielles, droits d'auteurs et secrets commerciaux. Tout comme l'information confidentielle, notre propriété intellectuelle peut être confidentielle, ce qui signifie qu'elle est soumise aux mêmes directives mentionnées ci-dessus si elle n'a pas déjà été rendue publique.

La propriété intellectuelle que nous créons à titre d'employés de Gildan appartient à la Société. Ce qui signifie que l'ensemble de ce que nous faisons dans le cadre de nos fonctions au sein de l'entreprise - inventions, découvertes, idées, améliorations, conceptions, processus, concepts, produits du travail, secrets commerciaux et développements technologiques - appartient à Gildan.

Les technologies de la Société et les médias sociaux

Tout comme pour les autres éléments d'actif de la Société, nous devons utiliser d'une manière conforme à l'éthique et aux lois en vigueur les réseaux, les systèmes informatiques, les appareils mobiles et autres technologies appartenant à Gildan. Nous devons nous abstenir d'utiliser Internet pour des motifs non autorisés, illégaux ou contraires à l'éthique, ainsi que de regarder ou de télécharger tout matériel inconvenant ou suggestif. En rédigeant des courriels ou autres messages électroniques, nous devons faire preuve du même respect que si nous faisons face au destinataire en personne. Ces types de communication peuvent être modifiés et envoyés sans que nous ayons à les approuver; il est d'autant plus important d'éviter les formulations trop colorées, les commentaires inappropriés et autres remarques non professionnelles.

Les mêmes directives s'appliquent à notre utilisation des médias sociaux. Bien que Gildan ne puisse limiter ni même tenter de limiter notre usage personnel des médias sociaux, il est important que chacun de nous fasse preuve de discernement et se conforme aux politiques de la Société chaque fois que nous intervenons en ligne. Nous ne devons jamais afficher des informations confidentielles concernant Gildan ou ses partenaires commerciaux. Nous devons dire clairement quels sont nos liens avec Gildan. En ligne, nous devons toujours respecter les normes de courtoisie et traiter les gens de manière respectueuse. Seules les personnes autorisées en vertu des politiques de Gildan peuvent parler en son nom sur certains sujets. Il est donc très important de s'abstenir de parler par inadvertance en ligne au nom de la Société ou d'attribuer à Gildan nos opinions personnelles.

S'adresser au public au nom de la Société

Lorsque notre Société donne de l'information au public, nous livrons cette information de façon exacte et de manière invariable. Afin d'éviter d'envoyer des messages contradictoires, notre Société désigne un nombre limité de porte-parole qui ont le pouvoir de parler en public en notre nom à la communauté financière, aux organismes gouvernementaux de réglementation, aux médias et au public en général.

Si vous n'êtes pas l'un de ces porte-parole, vous ne devez jamais répondre à des demandes d'information à propos de la Société, même de façon officieuse. Vous devez plutôt acheminer ces demandes d'information sans tarder au Département des communications de Gildan ou, dans le cas de demandes provenant de la communauté financière, au Service des relations avec les investisseurs de Gildan ou directement au directeur financier.



**Vous avez besoin de plus
amples informations?**

**Consultez les politiques et
procédures suivantes sur
notre site GildanConnect :**

- **Politique de communication
de l'information**
- **Politique mondiale sur
l'utilisation des médias
sociaux**



SCÉNARIO

Marisa quitte son emploi chez Gildan dans le but de lancer sa propre entreprise. Dans le cadre de son emploi au sein de notre Société, Marisa a contribué au développement et à l'amélioration de certains processus et elle sait que cette expérience lui sera utile dans sa propre entreprise. En outre, dans le but de leur donner une nouvelle utilité dans le cadre de son entreprise, elle planifie d'emporter certains modèles de conception qu'elle a créés pour Gildan. Elle considère qu'il n'y a pas de raison qui pourrait l'empêcher de procéder de cette façon. Selon elle, Gildan ne peut imposer de limite quant à l'information et au travail qui sont le fruit de ses capacités intellectuelles.

En fait, étant donné que ce travail a été effectué dans le cadre des fonctions de Marisa chez Gildan - en utilisant le temps et les ressources de la Société - le résultat de ce travail appartient à Gildan. La capacité de Marisa de créer dans son entreprise de nouveaux processus et de nouvelles conceptions n'a certes pas de limite, mais il est inacceptable qu'elle emporte des modèles, de l'information sur les processus et autre propriété intellectuelle de Gildan.

Nous ne négocions pas sur la base d'information privilégiée

Certains actifs d'information auxquels nous avons accès dans le cadre de nos fonctions peuvent se définir comme de l'information privilégiée. Le terme « information privilégiée » désigne l'information importante, non publique, qu'un investisseur sérieux considérerait comme importante au moment de prendre une décision concernant un investissement, comme l'achat ou la vente de titres. Cette information peut comprendre, par exemple :

- Résultats et prévisions de résultats
- Changements importants dans l'évolution des résultats
- Initiatives stratégiques majeures non annoncées, p. ex. la fermeture d'installations ou d'importantes dépenses en immobilisations
- Discussions concernant une fusion ou une acquisition
- Toute autre information confidentielle ou exclusive, qu'elle soit de nature positive ou négative

Comme employés d'une société cotée en bourse, nous devons veiller à ce que toute information privilégiée concernant Gildan - ou toute autre société cotée avec laquelle nous travaillons - ne soit pas utilisée de façon illégale à des fins de gains financiers personnels. Les opérations de négociation fondées sur de l'information non publique importante constituent une infraction aux lois sur les délits d'initiés, pouvant entraîner



Vous avez besoin de plus amples informations?

Veillez consulter la Politique en matière d'opérations d'initiés sur notre site GildanConnect.

des mesures disciplinaires contre les personnes impliquées, sans compter de possibles sanctions pénales ou civiles. Il est également illégal de fournir à autrui de l'information privilégiée (ou des indications) dans le but d'influencer leurs décisions en matière d'investissement.

Si vous ne savez pas de façon certaine si l'information est importante ou si elle a été communiquée au public, vous devez consulter un membre du Service juridique.

Nous tenons des dossiers exacts et objectifs

Nos investisseurs s'attendent à ce que nous leur donnions l'heure juste sur la situation de Gildan.

Ils ont le droit de connaître notre situation financière et l'état de nos opérations. Par conséquent, nous devons communiquer au public et présenter aux organismes gouvernementaux des rapports exacts, objectifs et complets. Des états de compte corrects et transparents nous permettent de fournir cette information aux investisseurs dès qu'ils en ont besoin et cela nous aide à déterminer les secteurs où des améliorations seraient avantageuses pour notre entreprise.

Vous pensez peut-être que les documents que vous créez n'ont pas une grande incidence sur l'ensemble des activités de Gildan, mais sachez qu'ils ont de l'importance. C'est pourquoi chaque feuille de temps, chaque compte de frais et chaque contrat doit rendre compte de façon véridique du moment, du coût et d'autres facteurs; ils doivent aussi comprendre tous les justificatifs pertinents. Bien entendu, il incombe à chacun de nous de respecter les exigences comptables en vigueur, de soumettre la documentation appropriée concernant les contrats et de se conformer à tous les contrôles internes ayant trait aux finances de la Société. Les agents financiers principaux et les autres personnes ayant des responsabilités en matière de communication de l'information comptable et financière doivent être particulièrement vigilants dans l'accomplissement de leurs tâches.

Gestion des documents

Pour que chacun de nous ait à sa disposition des dossiers efficaces et utilisables, nous devons contribuer à la conservation des documents et dossiers et en disposer de façon appropriée. Les documents ont une durée de vie; nous devons les conserver aussi longtemps que nous en avons besoin et les détruire de façon sécuritaire lorsqu'ils ne sont plus utiles. Chaque établissement de Gildan devrait disposer d'un calendrier de conservation des documents qu'il possède, de manière à en faciliter la classification et pour savoir quand et comment s'en départir. Les lois, de même que les politiques de la Société concernant la conservation de documents s'appliquent à tous nos documents, sur papier ou sous forme électronique, notamment les rapports officiels de même que les données informelles, comme les courriels, les comptes de frais et les notes de service.



Vous avez besoin de plus amples informations?

Consultez les politiques et procédures suivantes sur notre site GildanConnect :

- [Politique de Voyages et de Frais](#)
- [Politique sur la conservation et la destruction des courriels](#)

Réaction aux vérifications et aux enquêtes

Nous sommes tous engagés à réagir et à nous conformer à tous les types de vérification, d'inspection et d'enquête, y compris celles qui sont effectuées par le gouvernement. Nous devons fournir aux enquêteurs l'information dont ils ont besoin pour accomplir leur travail. Dans le cadre d'une vérification ou d'une enquête, vous pouvez être avisés que des documents en votre possession font l'objet d'une mise en suspens pour des raisons juridiques. Une **mise en suspens pour des raisons juridiques** s'applique aux documents liés à un litige réel ou anticipé. Il est important que vous conserviez ces documents jusqu'à ce que la mise en suspens ne soit plus en vigueur, même si votre calendrier de conservation local affiche le contraire.



SCÉNARIO

Une cliente potentielle informe Carlos qu'un de nos concurrents offre des produits similaires aux nôtres à un prix de beaucoup inférieur. Elle lui demande quel motif justifierait que son entreprise choisisse Gildan plutôt que son concurrent. Bien que Carlos ait foi en la qualité de nos produits et soit fier du travail que nous accomplissons ici, il a aussi entendu parler que ce concurrent a des normes très peu contraignantes en matière de responsabilité sociale. Il croit que ce concurrent est en mesure de proposer des prix plus bas parce qu'il a des pratiques de travail inéquitables. Devrait-il en parler à la cliente?

Non. Il ne doit pas lui en parler. La cliente a demandé à Carlos quelle bonne raison elle aurait de choisir Gildan et non ce que ce dernier a entendu dire à propos de ce concurrent. Ne possédant pas de données factuelles publiques concernant les normes de responsabilité sociales de l'autre entreprise, il ne pourrait faire que des hypothèses. Plutôt que de dénigrer notre concurrent, Carlos devrait insister sur l'engagement de Gildan concernant la qualité des produits, les droits de la personne et la responsabilité sociale.

Nous favorisons un marché libre

L'industrie du vêtement est très compétitive; la concurrence qui nous est faite pourrait s'accroître au même rythme que la croissance de notre entreprise. Bien qu'une concurrence vigoureuse et franche soit une bonne chose pour le marché, notre détermination ne doit pas nous faire oublier les obligations qui nous incombent en vertu de l'éthique et de la loi. Les lois sur la concurrence à l'échelle mondiale (appelées lois antitrust au Canada et aux États-Unis) contribuent à maintenir des chances équitables pour toutes les entreprises qui sont en concurrence dans le marché. Nous nous conformons à ces lois partout où nous avons des activités. En somme, ces lois favorisent une saine concurrence et interdisent tout accord ou pratique qui freine le commerce, ce qui est ultimement à l'avantage de nos clients, en leur donnant des choix de produits de qualité à juste prix.

Bien que l'industrie y trouve des avantages, les lois sur la concurrence sont parfois complexes. En général, elles nous interdisent de nous comporter de manière à restreindre le commerce, peu importe que ces démarches soient entreprises de façon autonome ou en collaboration avec nos concurrents, fournisseurs et partenaires commerciaux. Vous avez probablement entendu parler de « fixation des prix », d'« accords de partage des marchés », de « monopoles », de « boycottage », d'« arrangements restrictifs », des pratiques qui sont toutes illégales.

Même l'apparence de restreindre le marché peut être considérée comme une infraction à la loi sur la concurrence, ce qui nous incite à la plus grande prudence concernant les sujets que nous abordons avec nos concurrents et autres tierces parties. En règle générale, nous devons éviter tous les sujets ayant trait à la fixation des prix, à la division ou au partage de marchés ou de territoires, à la collusion de soumissionnaires, au boycottage, etc. Par exemple, nous devons éviter d'échanger ou même de sembler échanger de l'information avec nos concurrents sur des sujets comme les prix, les marges bénéficiaires, les conditions générales de vente, les modalités de paiement, les volumes de vente, les plans de marketing, les programmes de remise, les coûts et autres variables ayant une incidence sur les prix.

Si un concurrent de Gildan ou une autre tierce partie essaie d'aborder avec vous l'un de ces sujets, exprimez votre désapprobation et mettez fin à la conversation. Vous devez ensuite prévenir votre superviseur de cette situation, de façon à ce qu'elle soit correctement consignée.

Enfin, nous ne devons jamais profiter de notre position dominante dans le marché pour user de pratiques restrictives visant à freiner la concurrence sans justification commerciale valable ou sans avantages pour les clients. Par exemple, nous ne devons jamais faire obstruction aux accords entre nos clients et nos concurrents, p. ex. en imposant des restrictions aux clients qui font la promotion ou la publicité des produits de nos concurrents. Nous avons le droit d'engager une vigoureuse compétition en faisant la promotion de nos produits, mais nous devons toujours traiter nos clients et nos concurrents d'une façon équitable et juste.

Collecte de renseignements sur nos concurrents

Il est important pour nous de connaître les démarches de nos concurrents. La connaissance de ces renseignements peut nous aider à faire des avancées dans nos stratégies commerciales, ce qui nous aidera à prendre de meilleures décisions à long terme. Mais il y a des limites quant à la quantité de renseignements que nous devons connaître et aux moyens de les obtenir. C'est pour cette raison que chaque fois que nous cherchons à obtenir des données utiles à propos du marché, nous n'utilisons que des sources de renseignements publiquement accessibles. Il est tout à fait équitable et conforme à l'éthique d'utiliser des renseignements obtenus en ligne, dans les magazines ou de sources aisément accessibles. N'ayez pas recours à la fausse représentation ou autres moyens contraires à l'éthique dans le but d'obtenir des renseignements; ce n'est pas une façon acceptable d'agir.



**Vous avez besoin de plus
amples informations?**

Veillez consulter la
Politique antitrust et les
Directrices de Conformité
disponible sur
GildanConnect.

SCÉNARIO

Les collègues de Jeanne sont constamment étonnés de découvrir ce qu'elle connaît de l'industrie. Elle semble être toujours au courant de ce que font les autres entreprises; elle est constamment en avance sur les tendances du marché. Il est vrai qu'elle se tient au courant de ce qui se passe dans l'industrie par l'entremise des blogs, des magazines et autres sources d'informations, mais elle utilise aussi des tactiques moins transparentes. Il lui arrive souvent d'appeler ou de demander à ses amis d'appeler des entreprises concurrentes en se faisant passer pour des clients potentiels. Selon elle, c'est acceptable à condition de s'imposer des limites quant aux sujets abordés au cours de ces conversations. A-t-elle raison?



Certainement pas. Bien que Jeanne fasse preuve de beaucoup d'initiative et de zèle en se renseignant dans les médias, il n'est jamais acceptable d'utiliser la fausse représentation pour obtenir des renseignements. Jeanne doit s'en tenir aux renseignements publiquement accessibles, chaque fois qu'elle cherche à obtenir un avantage concurrentiel. L'utilisation de tierces parties - dans ce cas, ses amis - dans le but d'obtenir des renseignements est également contraire à l'éthique.



L'éthique et l'intégrité face à nos partenaires commerciaux

Nous traitons avec nos fournisseurs en toute équité

À titre d'employés de Gildan, nous considérons que nous devons toujours faire preuve d'honnêteté et d'équité en affaires.

Non seulement avec nos fournisseurs, mais aussi avec nos entrepreneurs, nos consultants et nos mandataires. (Ce qui comprend aussi nos clients et nos concurrents, qui ont été mentionnés précédemment dans notre Code.) Une raison importante de notre succès comme Société dépend des excellentes relations que nous entretenons avec nos fournisseurs; en définitive, ce sont eux qui nous aident à offrir à nos clients des produits de haute qualité.

En choisissant nos fournisseurs, nous cherchons les entreprises qui peuvent le mieux répondre à nos besoins et satisfaire nos exigences de manière fiable. Gildan tient à faire affaire avec des fournisseurs qui ont un comportement conforme aux plus hautes normes d'éthique; nous accordons autant d'importance à leur respect de l'éthique qu'à d'autres facteurs comme le coût et la qualité. Nous n'utilisons jamais sciemment des fournisseurs qui ne respectent pas les lois, notamment les lois en vigueur sur l'environnement, le droit du travail, les droits de la personne et la sécurité. Nous n'acceptons jamais que les partis-pris personnels et autres pratiques contraires à l'éthique influencent notre processus d'approvisionnement.

Si vos fonctions vous amènent à traiter avec les fournisseurs, vous devez veiller à ce que toutes les ententes, notamment les ententes de confidentialité et de non-divulgateion, soient faites par écrit, puis examinées et approuvées par le Service juridique. Ces ententes doivent préciser les biens et services attendus du fournisseur, de même que les frais à payer.

SCÉNARIO

Victor examine des soumissions présentées par de potentiels fournisseurs de tissus. Un des fournisseurs a de meilleurs antécédents, mais ses prix sont plus élevés. Ne voulant pas de compromis quant à la qualité, Victor essaie de négocier les prix, expliquant au fournisseur qu'un rabais consenti à Gildan laisserait entrevoir un contrat d'une plus grande importance et à long terme. Il y a toutefois un problème : Victor ne peut garantir que sa promesse pourra se réaliser; il veut seulement en arriver à une entente avantageuse. N'est-ce pas la chose la plus importante?

Absolument pas. Tromper autrui pour obtenir un avantage n'est jamais une bonne solution. En fait, l'avantage que Gildan pourrait recevoir en pareil cas ne serait que temporaire. Il est important de choisir le fournisseur qui pourra le mieux répondre à nos besoins et nous aider à atteindre nos objectifs; il est également essentiel de traiter ce fournisseur en respectant l'éthique et l'intégrité tout au long du processus.

Nous protégeons les renseignements de toutes les tierces parties

Nos relations avec chaque client, fournisseur et partenaire commercial sont uniques à chacun d'eux. Il y a cependant une chose qui demeure inchangée dans toutes ces interactions : notre volonté de respecter ces tierces parties et les renseignements sensibles qu'ils confient à Gildan.

En premier lieu, cela signifie que nous protégeons les renseignements confidentiels et les renseignements personnels identificateurs que nous fournissent les tierces parties. Nous consultons, utilisons, transférons et divulguons ces renseignements selon un principe d'accès sélectif et toujours en fonction de nos ententes de confidentialité et de non-divulgateion.

De même, nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Si vous souhaitez solliciter, accepter ou utiliser des renseignements exclusifs d'autrui, faites-le uniquement après avoir consulté un membre du Service juridique. Cette précaution est particulièrement importante si vous concevez un produit et que vous souhaitez utiliser un contenu ou un logiciel qui n'appartient pas à Gildan ou pour lequel Gildan n'accorde pas de licence.

Nous nous conformons à la réglementation commerciale internationale

Par l'entremise du commerce international, nos vêtements trouvent preneurs partout dans le monde et notre entreprise prospère en utilisant des tissus provenant des autres pays.

Pour continuer de profiter de ces occasions commerciales, nous devons comprendre et respecter les diverses réglementations sur l'exportation et l'importation, ainsi que la réglementation commerciale qui s'applique à nos activités.

Lorsque nous **exportons** les vêtements que nous fabriquons, nous les expédions à une personne dans un autre pays. Cependant, il n'y a pas que les produits qui peuvent être exportés. Il est possible d'exporter des services, de la technologie (p. ex. des logiciels) ou même certains éléments d'information que nous fournissons sous diverses formes - physique, électronique ou verbale - peu importe où se trouve le destinataire.

Parfois, nous **importons** des biens matériels, c.-à-d. que nous achetons des éléments auprès d'une source externe et que nous les faisons livrer dans le pays où nous avons des activités. Ce type d'activité est généralement assujéti à diverses autres lois et réglementations; il peut arriver que nous ayons à payer des redevances et des taxes, de même qu'à soumettre certains classements.

Sanctions et boycottages

En outre, les lois commerciales exigent que Gildan se conforme aux réglementations sur les activités commerciales dans certains pays et se plie aux sanctions connexes. Par exemple, les sanctions et les réglementations imposées par les États-Unis interdisent aux entreprises en exploitation dans ce pays de conclure des ententes, d'exporter des biens ou de la technologie ou d'obtenir des données lorsqu'il s'agit d'un pays étranger qui n'a pas la faveur du gouvernement des États-Unis. Le Canada et l'Union européenne ont également des régimes de sanctions similaires.

Avant d'entreprendre l'exportation d'un bien destiné à une tierce partie, il est important de nous assurer que le destinataire est admissible à le recevoir et que les biens et services que nous fournissons ne sont pas envoyés à des destinations prohibées. En outre, les activités d'exportation nous imposent d'obtenir les licences et permis nécessaires et de payer toutes les redevances connexes.

Un **boycottage** est le refus qu'une personne ou un groupe de personnes fasse affaire avec certains pays ou certaines personnes. De façon générale aux États-Unis, les lois contre le boycottage interdisent aux entreprises en exploitation dans ce pays de collaborer aux boycottages internationaux non sanctionnés par le gouvernement des États-Unis. Toutes les demandes nous invitant à appliquer un boycottage doivent être signalées, même si Gildan a déjà refusé d'accepter cette demande.

Éthique et intégrité concernant les collectivités avec lesquelles nous vivons et travaillons

Nous sommes des membres responsables de la collectivité mondiale

Outre notre ferme engagement envers les pratiques équitables en milieu de travail, les activités mondiales de Gildan sont guidées par le sens de la responsabilité sociale et le respect des libertés et des droits de la personne.

Nous souscrivons à la Déclaration universelle des droits de l'homme et nous sommes en faveur d'un traitement juste et égalitaire de toutes les personnes.

Dans le cadre de cet engagement, notre Société se conforme à toutes les lois en vigueur sur les salaires et les horaires; elle se conforme également au droit d'adhérer ou non à un syndicat. En outre, Gildan est contre l'utilisation de la main-d'œuvre enfantine et contre le travail forcé où que ce soit dans ses installations ou dans la chaîne d'approvisionnement. S'il s'avère que des entrepreneurs, des consultants, des mandataires, des fournisseurs ou autres partenaires commerciaux avec lesquels nous travaillons n'ont pas respecté les droits de la personne, les lois du travail ou les règles de notre Guide des fournisseurs, nous mettrons fin à nos relations avec eux.

Nous limitons notre impact sur l'environnement

Être un membre responsable de la collectivité mondiale signifie pour Gildan d'accorder une grande importance à la réduction de l'impact de nos activités sur l'environnement.

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations sur l'environnement qui s'appliquent à nous dans les pays où nous avons des activités; nous nous efforçons même d'aller au-delà des exigences qui nous sont imposées.

Nous respectons des règles rigoureuses en matière de protection de l'environnement ainsi que la liste des substances restreintes, et ce, dans toutes nos activités. Chacun de nous doit suivre les procédures appropriées visant à réduire le gaspillage, à conserver les ressources et à réduire notre empreinte de carbone dans le cadre de notre travail chez Gildan. Si vous êtes informé de pratiques ruineuses ou potentiellement dangereuses dans votre entourage, vous devriez en aviser votre superviseur aussitôt que possible.

SCÉNARIO

Les installations de Gildan où travaille Farha ont reçu une importante cargaison de chemises défectueuses qui ont été retournées. Bien que les vêtements ne soient pas d'une qualité acceptable pour être vendus commercialement, Farha considère qu'ils sont en assez bon état pour servir lors d'une prochaine collecte de fonds. Farha peut-elle apporter ces chemises à un atelier de sérigraphie pour ensuite les distribuer lors de l'événement de bienfaisance? Autrement, ils se retrouveront aux rebuts.



Défectueuses ou non, ces chemises demeurent la propriété de la Société; par conséquent, Farha doit faire une demande avant d'en disposer de façon personnelle. Selon l'événement et la façon dont les chemises sont distribuées, les gens pourraient croire que Gildan soutient cette cause. Bien que notre société soutienne les activités communautaires, le don de nos ressources est fait uniquement dans des circonstances préalablement approuvées et conformément à notre Politique mondiale sur les dons.

Savoir donner en retour

Gildan incite chacun de nous à venir en aide à nos collectivités en investissant notre temps personnel et nos ressources dans les causes que nous jugeons importantes. À moins que ce soit dans le cadre d'activités ou d'événements de bienfaisance commandités par Gildan, le bénévolat doit se faire hors des heures de travail et aux frais du participant, en évitant d'utiliser le temps, les installations et autres ressources de la Société aux fins des causes humanitaires personnelles.

Nous participons de façon responsable à la vie politique

De façon générale, Gildan ne participe pas aux activités politiques en tant qu'entreprise et ne fait pas de dons de nature politique. Cependant, cela ne signifie pas que chacun de nous, comme individu, soit empêché de faire des contributions privées aux candidats, aux partis et aux causes de son choix. Si vous choisissez de participer au processus politique, assurez-vous que vos actions ne soient pas interprétées comme un soutien de la part de notre Société. Et, comme dans le cas des activités de bienfaisance et de bénévolat, vous ne devez pas utiliser le temps ni les ressources de la Société à des activités politiques.

Il peut arriver que des enjeux importants pour notre Société puissent survenir dans le contexte politique local ou national. Lorsque cela se produit, Gildan peut participer

aux processus politiques en vue de faire progresser ou défendre les intérêts de notre Société. Si nous décidons de nous engager dans des activités comme le lobbying, la publication de notre point de vue dans les médias ou le soutien d'organisations intéressées, nous le faisons en respectant les lois locales et en nous conformant strictement aux politiques de la Société. Comme il est mentionné dans la section du présent Code intitulée « S'adresser au public au nom de la Société », seuls certains porte-parole désignés sont autorisés à s'engager dans ce type d'activités au nom de Gildan.



CERTIFICAT DE CONFORMITÉ

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire le Code d'éthique de Gildan. Maintenant que vous l'avez fait, veuillez signer le certificat de conformité ci-dessous et le faire parvenir à votre service local des Ressources humaines.

Je reconnais avoir lu le Code d'éthique de Gildan. Je comprends ce qu'on attend de moi et je m'engage à me conformer aux règles et aux directives précisées dans le Code. Je comprends que Gildan, à sa discrétion, peut en tout temps modifier ou réviser le Code et toute autre politique ou pratique. Je serai avisé desdits changements et, sur demande, je confirmerai de nouveau que je respecterai ces dispositions mises à jour.

Je reconnais aussi avoir reçu le formulaire Déclaration de conflits d'intérêts et je confirme ce qui suit (veuillez cocher la case appropriée) :

- Je n'ai aucun conflit d'intérêts
- J'ai des conflits d'intérêts selon ce qui est divulgué dans le formulaire ad hoc

Date

Nom de l'employé (en caractères d'imprimerie)

Signature de l'employé

Établissement

Le directeur, affaires juridiques et conformité corporative, est prêt à répondre à toute question concernant le Code et les autres politiques de conformité de Gildan mentionnées aux présentes, ou à discuter de toute préoccupation que vous pourriez avoir concernant de potentielles infractions.

Pour joindre le directeur, affaires juridiques et conformité corporative :

EthicsandCompliance@gildan.com

Par télécopieur 514.734.8379

Gildan Activewear Inc.
600, boul. de Maisonneuve Ouest, 33^e étage
Montréal (Québec), Canada
H3A 3J2

Gildan maintient un environnement de porte ouverte. Parler d'une mauvaise conduite réelle ou présumée aide notre entreprise à résoudre les problèmes à leurs sources. Vous pouvez signaler toute préoccupation en contactant la ligne téléphonique d'éthique et de conformité :

Tel : 1-866-514-0820

<https://secure.ethicspoint.com>

Comité d'éthique et de conformité :

Rob Assal, Président

Brooke Ferguson

Betty Huynh

Claudia Sandoval

Anne St-Pierre

Isabelle Papillon

Allen Surratt

Sabrina Teixeira

Laila Prud'homme

Victoria Bohren

